

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида №20
«Лумикелло»

ОПГН 1021000540043, ИНН 1001035311, КПП 100101001,
юридический адрес: 185003 г. Петрозаводск, ул. Машезерская, д.486
185003 г. Петрозаводск, пр-т. Александра Невского, д. 40а

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2023-2026 г.г.**

Принят на Общем собрании
Учреждения
«05» мая 2023 г.
протокол № 07

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в
Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 84/2023 от "17" 05 2023 г.

Ведущий специалист отдела ТД и ТСТ Мант-С.Ю. Шенкина
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:
Заведующий МДОУ «Детский сад №20»

М.В. Волхонина
«05» мая 2023 г.
М.П.

От работников:
Председатель Совета трудового коллектива
МДОУ «Детский сад №20»

О.В. Тарасова
«05» 05 2023 г.

г. Петрозаводск
2023г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Финно-угорский детский сад комбинированного вида №20 «Лумикелло» (МДОУ «Детский сад №20») (далее по тексту Учреждение) в лице заведующего Учреждения Волхоновой Марии Викторовны, с одной стороны, и трудовой коллектив работников Учреждения в лице их представителя председателя Совета трудового коллектива Учреждения Тарасовой Оксаны Владимировны, действующего на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания трудового коллектива от "05" мая 2023 года), с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в соответствии со ст. 43,44 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 1.9. раздела 1 «Общие положения» и пункта 10.2 раздела 10 «Заключение» Коллективного договора Учреждения (далее-Договор), заключили настоящее дополнительное соглашение №1 о нижеследующем:

1. Пункт 3.6 дополнить частью второй: «Работодатель» обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

2. В пункте 4.1. раздела 4 «Оплата труда» заменить Приложение №1 к Положению об оплате труда работников на Приложение №1 «Положение об оплате труда работников».

3. В пункте 4.1. коллективного договора исключить слова «размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия».

4. В пункте 4.4. коллективного договора слова «10 и 25 числа каждого месяца» заменить словами «25 числа за первую половину месяца и 10 числа за вторую половину месяца (окончательный расчет)».

5. В пункте 8.1. коллективного договора слова «до 30 включительно» заменить словами «до 35 лет включительно».

6. В пункте 8.3. коллективного договора слово «методическую» заменить словами «методическую помощь».

7. В пункте 8.11. коллективного договора слова «молодые работники» заменить словами «молодые специалисты».

8. В пункте 9.1. коллективного договора слова «Министерство труда и

занятости РК» заменить словами «соответствующим органом по труду».

9. Включить в коллективный договор Приложение №8 «Мероприятия по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению трудовой деятельности, а также направленных на развитие системы наставничества».

10. Включить в коллективный договор Приложение №9 Положение «О профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации лиц, живущих с ВИЧ».

11. Настоящее дополнительное соглашение №1 вступает в силу с 15.05.2023 и является неотъемлемой частью Договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

12. Настоящее дополнительное соглашение №1 подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.

13. «Соглашение по охране труда на 2023 год» изложить в новой редакции, согласно Приложению 3 к коллективному договору:

Приложение 3 к Коллективному договору

Соглашение по охране труда на 2023-2026 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Финно-угорский детский - сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло» с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных лиц.

1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков.

1.3. Данное соглашение вступает в силу с 15 мая 2023г., внесение дополнений и изменений производится по согласованию с Советом трудового коллектива Учреждения.

2. Перечень мероприятий по охране труда

2.1. Работодатель обязуется в указанные в соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Проведение вводного	При приеме на	Специалист по охране

	инструктажа с поступающими на работу гражданами	работу	труда
2	Проведение инструктажей по правилам техники безопасности и охране труда (первичный, повторный, внеплановый, целевой)	До допуска сотрудника к самостоятельной работе	Специалист по охране труда
3	Разработка и корректировка локальных актов по охране труда	По мере необходимости (1 раз в 5 лет)	Специалист по охране труда, должностные лица
4	Обучение руководителей и специалиста МДОУ по охране труда	В течение месяца после приема на работу. Проверка знаний 1 раз в 3 года	Заместители заведующего, специалист по ОТ, Обучающие организации, имеющие аккредитацию
5	Обучение Работников МДОУ по охране труда	В течение месяца после приема на работу. Проверка знаний 1 раз в год	Специалист по охране труда
6	Обучение Работников навыкам оказанию первой помощи	При поступлении на работу в течение месяца. Работающие сотрудники 1 раз в год	Заведующий МДОУ, заместители заведующего, специалист по ОТ
7	Проведение предварительных медицинских осмотров, вновь поступающих на работу	При поступлении на работу	Заведующий МДОУ, заместители заведующего, специалист по ОТ
8	Проведение периодических медицинских осмотров Работников	Ежегодно для всех категорий сотрудников	Заведующий МДОУ, заместители заведующего
9	Проведение психиатрического освидетельствования Работников	1 раз в 5 лет	Заведующий МДОУ, заместители заведующего
10	Проведение	В течение месяца при	Заведующий МДОУ,

	профессиональной гигиенической подготовки Работников	приеме на работу, в дальнейшем 1 раз в два года	заместители заведующего
11	Обеспечение Работников, занятых на работах с вредными условиями труда или связанных с загрязнением средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ»	Заведующий МДОУ, заместители заведующего, специалист по ОТ
12	Обеспечение Работников смывающими и обезвреживающими средствами.	В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «О порядке обеспечения омывающими и обеззараживающими средствами работников»	Заведующий МДОУ, заместители заведующего, специалист по ОТ
13	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током	ПТЭЭП п.п. 1.2.2.	Ответственный за содержание СИЗ
14	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электросистем зданий	Один раз в три года	Ответственный за электрохозяйство
15	Проведений технического обслуживания и мониторинг систем противопожарной защиты объектов техникума	Не реже одного раза в квартал.	Ответственные за пожарную безопасность объекта, ООО «Карелспецавтоматика»
16	Содержание зданий и сооружений, подготовка их отопительному периоду (промывка, опресовка систем	В весенне-летний период эксплуатации	Заведующий МДОУ, заместители заведующего, специалист по ОТ, МУ «ЦРСУ»

	отопления)		
17	Испытание спортивного оборудования к началу учебного года	Перед началом учебного года	Заведующий МДОУ, заместители заведующего, специалист по ОТ, инструктор по физической культуре
18	Проведение смотра-конкурса на лучший кабинет	Один раз в квартал	Комиссия
19	Проведение бесед, лекций, выставок по вопросам охраны труда с Работниками МДОУ	Согласно плана мероприятий, в течение учебного года	Специалист по ОТ, «Центр занятости населения»

« 05 » Май 20 23 г.

Договор подписали:

Заведующий МДОУ

Председатель Совета трудового коллектива



М.В. Волхонова

Тарасова О.В. Тарасова

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
МДОУ «Финно-угорский детский сад комбинированного вида №20 «Лумикелло»

Председатель
Совета трудового коллектива
О.В.Тарасова *Тарасова*
«09» января 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Петрозаводского городского округа
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло»
(МДОУ «Детский сад № 20»)

ПРИНЯТО:
На Общем собрании Учреждения
Протокол от 09.01.2023 г. № 1

г. Петрозаводск, 2023 год

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Финно-угорский детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло» (МДОУ «Детский сад № 20»), повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы действующей системы оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа, осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности по коду ОКВЭД 85.11. «Образование дошкольное» (далее - Учреждение):

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;

- настоящего Положения;

- мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Положение включает:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителя.

5. Схема окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;

- сложности труда;

- интенсивности труда;

- результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально

отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

9. Штатное расписание и фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно руководителем Учреждения по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

10. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников».

11. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования.

имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.

Размер повышающего коэффициента: 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится только по одному из оснований по основному месту работы.

13. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается работнику с учетом специфики работы:

- в группе компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – 0,20.

14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

15. Работникам, занимающим должности работников образования, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов

(за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

16. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

17. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности специалистов (за исключением

работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Исчисление ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

18. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

19. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

20. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу.

Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

21. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

22. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

23. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором в размере на 30% ниже должностного оклада руководителя.

24. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

25. В целях поощрения заместителей руководителя, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Применение надбавок и повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

26. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

27. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается заместителю руководителя с учетом специфики работы в учреждении:

за работу в образовательном учреждении компенсирующего вида для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – 0,20.

28. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителю руководителя Учреждения, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

29. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

30. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

31. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

31.1. Доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

31.2. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее доплата).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ и выплачивается в срок, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = R_m - R_n$, где:

D – размер доплаты;

R_m – минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

R_n – размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот год норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

32. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского

8
городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

33. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

34. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

35. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

37. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

- одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

38. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

39. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

40. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

41. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения.

Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- выполнение дополнительного объема работ не предусмотренных должностной инструкцией;

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».

Размер премии определяется как в процентном отношении к окладу (должностному

окладу) работника, так и фиксированной ежемесячной суммой.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

42. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

43. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 20»

Размеры должностных окладов (окладов) работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло»

	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ ""Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: оператор стиральных машин, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), дворник	4744,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
2 квалификационный уровень: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5162,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, калькулятор	4927,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень: шеф – повар	5468,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень: младшие воспитатели	6240,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	9450,0
3 квалификационный уровень: воспитатели, педагог-психолог	10500,0
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	11582,0
Контрактный управляющий	8717,0
Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе и заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	12149,0
Должности, не включенные в соответствующие квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп: специалист по охране труда	7116,0

«Мероприятия по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению трудовой деятельности, а также направленных на развитие системы наставничества»

№	Мероприятия
1	Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не должны отличаться от правил приема на работу других работников.
2	Изменение форм организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы.
3	При необходимости приспособление рабочего места к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства.
4	Обеспечение безопасности и гигиены труда работников предпенсионного возраста.
5	Использование отпуска в удобное время работниками предпенсионного возраста, если они признаны пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС. Пунктом 5 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС в количестве 14 календарных дней. Если работник предпенсионного возраста имеет статус гражданина, подвергшегося воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, то названная льготы распространяется и на него.
6	Если работник предпенсионного возраста – инвалид, то работодателя обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.
7	Если работник предпенсионного возраста является родителем или женой (мужем) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году.
8	Работники предпенсионного возраста могут получить освобождение от работы на 2 рабочих дня каждый год для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом дни прохождения диспансеризации определяются по соглашению между работником и работодателем.

Заведующий

Председатель Совета трудового коллектива



М.В.Волхонова

О.В. Тарасова

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло»
(МДОУ "Детский сад №20")

ПРИНЯТО
на Общем собрании Учреждения
Протокол № 6 от 25.04.2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад №20»
/Волконова М. В.
Приказ от «25» апреля 2023 г. № 93 - ОД

Положение
«О профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах
и недопущение дискриминации и стигматизации лиц, живущих с ВИЧ»
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло»
(МДОУ "Детский сад №20")

1. Общие положения

- 1.1. Положение «О профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации лиц, живущих с ВИЧ» (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Финно-угорский детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло» (МДОУ "Детский сад №20") (далее Учреждение) разработано с целью профилактики ВИЧ/СПИДа в трудовом коллективе Учреждения и недопущения дискриминации и стигматизации лиц, живущих с ВИЧ – инфекцией.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 20 октября 2016 г. №2203-р «О Государственной стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекции в РФ на период до 2020 г. И дальнейшую перспективу»; на основании Федерального закона от 30 марта 1995 г. №38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (с изменениями и дополнениями, Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11 января 2011 г. №1 г. Москва «Об утверждении СП 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции».
- 1.3. ВИЧ/СПИД является проблемой, которая может быть связана с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любой другой серьезной медицинской проблеме или ситуации, возникшей на рабочем месте. Это необходимо не только потому, что заболевание непосредственно касается трудовых ресурсов, но и потому, что человек на рабочем месте неотъемлемо связан с общественной жизнью, и работники призваны играть определенную роль в общей борьбе с эпидемией и её последствиями.

1.4. Срок действия данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Основные цели и задачи по вопросу профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации лиц, живущих с ВИЧ

2.1. Основная цель проведения мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции: информирование работников образовательной организации с использованием всех возможных ресурсов – по профилактике, раннему выявлению и наличию бесплатного лечения ВИЧ-инфекции с целью повышения уровня информированности.

2.2. Основные задачи по проведению мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции:

- минимизация рисков инфицирования работников и членов их семей;
- создание безопасной, здоровой рабочей среды, в которой нет места стигматизации (предвзятого негативного отношения к человеку) и дискриминации;
- управление последствиями ВИЧ/СПИД, включая лечение, уход и поддержку ВИЧ инфицированных работников.

3. Безопасная производственная среда

3.1. Для предотвращения распространения ВИЧ все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья. Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

4. Социальный диалог

4.1. Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателем, работниками, их представителями при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавшим от ВИЧ/СПИДа.

5. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции/Профилактика

5.1. Инфицирование ВИЧ можно предотвратить. Устранение всех путей передачи инфекции может быть достигнуто с помощью разных стратегий, которые отвечают национальным условиям и культурным традициям. Профилактике содействуют: перестройка поведения людей, повышение их информированности, лечение и создание недискриминационной обстановки.

5.2. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей,

Учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

6. Помощь и поддержка

6.1. Солидарность, помощь и поддержка должны быть главными ориентирами при определении политики по ВИЧ/СПИДу в сфере труда. Все работники, включая ВИЧ-

инфицированных, имеют право на доступные медицинские услуги. В их отношении или в отношении их близких не должно проводиться никакой дискриминации в плане доступа и получения помощи в рамках официально действующих программ медико-социального обеспечения и программ в сфере труда.

6.2. Учреждение признает права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

6.3. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, Учреждение не допускает никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

6.4. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности.

Приложение 1.

План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/ п	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Оформление стенда о ЗОЖ «Здоровый я - здоровая страна»	Сентябрь 2023 г.	Новосёлова В.В. зам. зав. по ВМР
2.	Привлечение медработников для организационно - профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	Октябрь 2023 г.	Волхонова М.В. заведующий
3.	Выставка тематической литературы «Осторожно СПИД».	Ноябрь – декабрь 2023 г.	Новосёлова В.В. зам. зав. по ВМР
4.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь и ВИЧ/СПИД?»	Февраль 2024 г.	Волхонова М.В. заведующий
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	Январь 2024 г.	Волхонова М.В. заведующий Новосёлова В.В. зам. зав. по ВМР
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	Февраль 2024 г.	Старший воспитатель Ванюкова С.Л.
7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»	Март 2024 г.	Новосёлова В.В. зам. зав. по ВМР Старший воспитатель Ванюкова С.Л.
8.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	Май 2024г.	Новосёлова В.В. зам. зав. по ВМР
9.	Организация медицинского осмотра сотрудников	Февраль, май 2024 г.	Волхонова М.В. заведующий Ларионова С.В. Зам. зав. по АХР

АНКЕТА**«Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»**

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе. Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДа

- 1.1 телевидение
- 1.2 радио
- 1.3 в печатных СМИ
- 1.4 в интернете
- 1.5 нигде

2. Как передается ВИЧ-инфекция?

- 2.1 при кашле и чихании
- 2.2 при переливании крови
- 2.3 при укусе кровососущих насекомых
- 2.4 при внутривенном употреблении наркотиков
- 2.5 при рукопожатии, объятиях
- 2.6 при незащищенном половом контакте
- 2.7 при ласках, поцелуях
- 2.8 при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами
- 2.9 при нанесении татуировок, выполнение пирсинга.
- 2.10 от ВИЧ-инфицированной матери ребёнку во время беременности, родов и грудного вскармливания

3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом?

- 3.1 гомосексуалисты
- 3.2 проститутки
- 3.3 медицинские работники
- 3.4 в/в наркоманы
- 3.5 доноры крови
- 3.6 любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения

4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?

- 4.1 да
- 4.2 нет

5. Каким образом Вы знакомитесь со своими сексуальными партнёрами?

- 5.1 допускаю контакты с девушками лёгкого поведения
- 5.2 в компании друзей
- 5.3 ночных клубах
- 5.4 на сайтах знакомств
- 5.5 имею постоянного сексуального партнёра

6. Сколько половых партнёров у Вас было за последний год?

- 6.1 1-2
- 6.2 3-4
- 6.3 5 и более

7. Безопасный секс – это?

- 7.1 использование презерватива при каждом сексуальном контакте
- 7.2 применение контрацептивных таблеток
- 7.3 постоянной сексуальный партнёр

8. Ваш отношение к наркотикам:

- 8.1 никогда не пробовал
- 8.2 употреблял несколько раз
- 8.3 употребляю регулярно

9. Допускаете ли Вы для себя личную возможность заразиться ВИЧ-инфекцией?

- 9.1 да
- 9.2 нет
- 9.3 не знаю

10. Хотите ли Вы получить дополнительную информацию по вопросам ВИЧ-инфекции?

- 10.1 да – полную и подробную
- 10.2 да – как не заразиться
- 10.3 нет – так как знаю достаточно

11. Считаете ли Вы необходимым периодически обследоваться ВИЧ?

- 11.1 да
- 11.2 нет

12. Перестанете ли Вы общаться с коллегой по работе, если узнаете что он ВИЧ-инфицированный?

- 12.1 да
- 12.2 нет

13. Как, на Ваш взгляд, надо бороться с распространением ВИЧ-инфекции?

- 13.1 изолировать ВИЧ-инфицированных людей от общества
- 13.2 информировать широкие слои населения способами профилактики
- 13.3 другое _____

14. Ваш пол:

Мужской/женский

15. Ваше образование:

- 15.1 среднее общее (9 классов)
- 15.2 полное среднее (11 классов)
- 15.3 среднее – профессиональное
- 15.4 высшее

16. Ваш возраст _____ лет

Благодарим за сотрудничество!

Прошито, пронумеровано

и скреплено печатью

15 пропущено листов

Заведующий МДОУ «Детский сад №20»

М.В. Волхонова

«*15*» *Апрель* 20*23* г.

